

長野ろうきん健康白書 2025

Nagano Rokin Health and Wellbeing Report 2025



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

人は宝

西澤 忠司

長野県労働金庫 理事長
(健康経営最高責任者)



健康経営研究会の『健康経営とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康を経営的視点から考え、戦略的に実践すること』という考えのもと当金庫でも健康経営の取り組みを進めています。

今後、65歳以上の人口割合が更に増加し、超高齢化社会が訪れます。労働力人口が減少することから、高齢者を中心とした労働力の確保は必須であり、価値観の多様化・成熟社会・持続可能性の重視等が背景となった今、ウェルビーイングへの注目が高まっています。

労働力人口の減少を背景に労働力を量から質への変更も重要であり、質とはスキル（教育、訓練）とヘルス（精神的・肉体的健康）となります。まさにスキルを上げるのが人的資本経営であり、ヘルスを上げるのが健康経営ということになるでしょう。

当金庫といたしましても健康経営の実践に更に取り組み、組合員、会員、地域の皆さまに最高の感動を届けてまいります。

まさに人は宝です。

まずは健康から

伊藤 治彦

長野県労働金庫 常務理事
(健康経営責任者)



少子高齢化による働き手不足、定年年齢の引き上げに伴う従業員の高齢化など、日本全体に目を向けても人口減少・労働力低下・生産性低下など金庫を取り巻く状況は厳しいものになってきています。

このような状況下で、今後も「全ての職員が健康でいきいきと働くことのできる職場づくり」を実現し、「人材確保」「組織力の強化」「企業価値の向上」につなげていくためには、健康経営の取り組みは必須条件と考えています。

また健康経営の取り組みにより「ワークエンゲージメント」向上を図ることが、人財リスクの低減にもつながることから、長野ろうきんは健康経営の推進に努め、職員が自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりを目指し、各施策を推進していきます。

方針・体制 ～わたしたちが大切にしていること～

ろうきん理念

- ろうきんは、働く人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関です。
- ろうきんは、会員が行う経済・福祉・環境および文化にかかわる活動を促進し、人々が喜びをもって共生できる社会の実現に寄与することを目的とします。
- ろうきんは、働く人の団体、広く市民の参加による団体を会員とし、そのネットワークによって成り立っています。
- 会員は、平等の立場でろうきんの運営に参画し、運動と事業の発展に努めます。ろうきんは、誠実・公正および公開を旨とし、健全経営に徹して会員の信頼に応えます。

長野ろうきんコーポレートメッセージ

～はたらく人の想いと生きる～

自分のため、大切な人のため、未来のために毎日を一生懸命に過ごしていることも「はたらく」であると、長野ろうきんは考えています。
“想い”は、時間軸を超える“つながり”（過去の思い出、今の願い、将来の想像、夢）の想い、そしてはたらく人みんなの“想い”（労働組合の想い、非営利運営、協同組織、社会貢献）を込めています。
“生きる”は、長野ろうきんがはたらく人と寄り添い、共に歩み、応援するといったことを総称する言葉であり、端的には“覚悟”を表しています。

労働金庫健康経営宣言～2016年11月制定～

- ◆労金業態は『働く人の夢と共感を創造する共同組織の福祉金融機関』として、その社会的使命と役割を果たすために、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりを目指します。
- ◆各金庫・関連事業団体は、職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりに向け、具体的な施策を積極的に推進します。
- ◆労金業態に働くすべての役職員並びにその家族は、ヘルスリテラシーの向上と健康な心身づくりを自律的に実践します。

2025年度 3か年事業計画

職員の健康と職員同士のつながりを大事な資本として、職員が心身ともに生き活きと働けるWell Beingな組織づくりを行い、組織全体としての生産性向上に取り組んでいきます。

健康経営に関する推進体制

●理事長を健康経営推進の最高責任者に、人事担当役員を健康経営責任者として各施策の実施を統括しています。毎月行われる保健衛生委員会では人事担当役員（保健衛生委員長）、総務人事部長、人事管理職、産業医、保健師、労組が参加し、金庫の課題認識、取り組みの企画・評価・改善を行い、健康経営のPDCAを回しています。

●「経営層からの職員へのメッセージ発信」が重要と考えていることから、定期的に会議・ニュース等でメッセージを掲載すると共に、**経営層が率先して取り組みを推進していることを職員に周知**する場として、各種施策のポスターには経営層を起用しています。もちろん健康キャンペーン期間中は、**経営層も職員と同様に参加し健康増進に向けて取り組んでいます。**こうした一丸となった取り組みの結果、当金庫は健康経営に優れた企業として経済産業省より「健康経営優良法人（7回）」「ホワイト500（4回）」に認定されています。

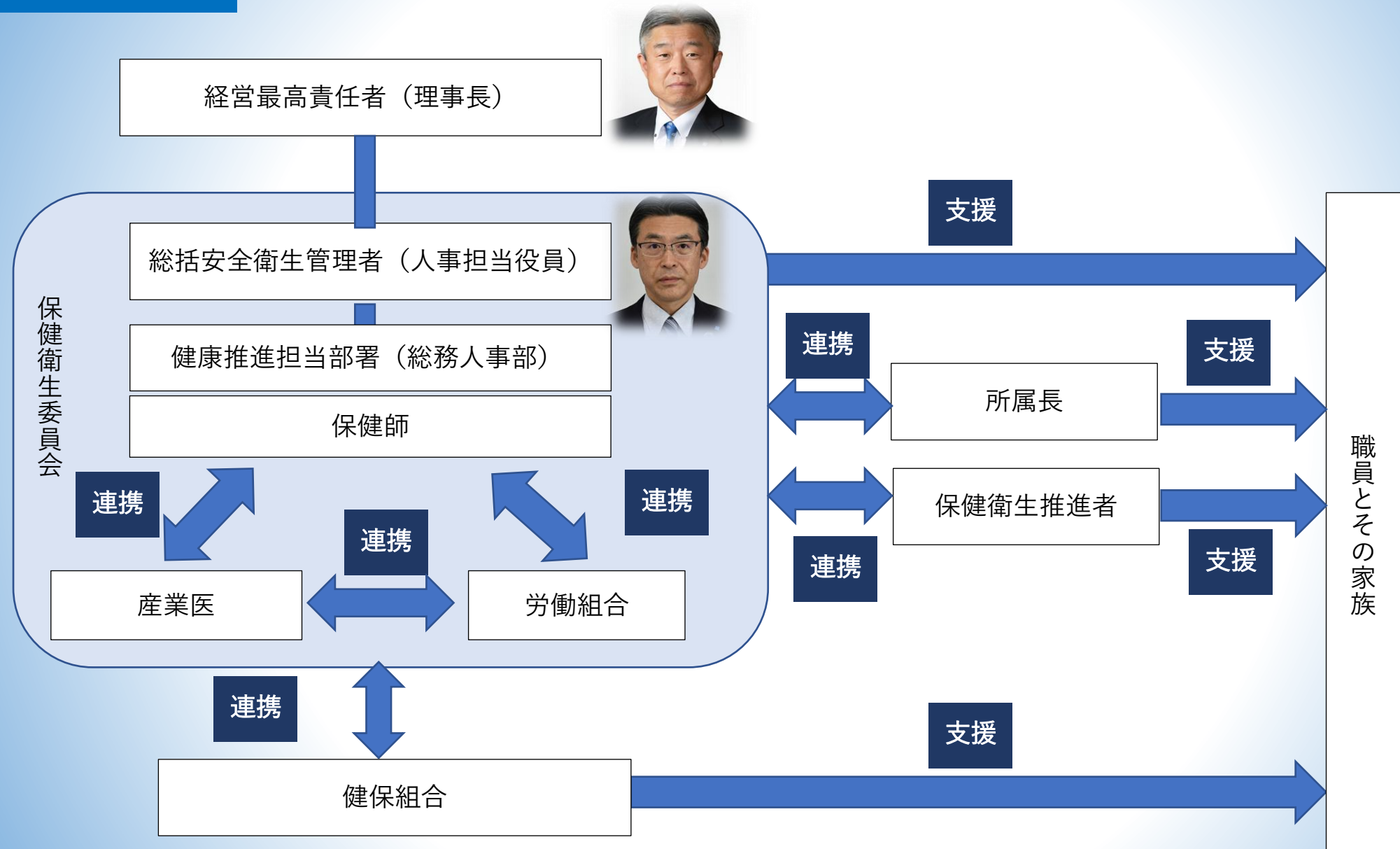
●長野県労働金庫総務人事部と全国労働金庫健康保険組合とが強く連携し、協働して健康施策に関する企画・発信を行う他、定期的に意見交換を行うことで実効性を高めています。

【健康経営を掲げる理事長】



【各種ポスターに役員を起用】

健康推進体制



【コラボヘルスの推進】健康保険組合（保険者）と長野ろうきんが積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者（職員・家族）の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行しています

健康相談対応体制

保健師が職員の窓口となり、その他の産業保健スタッフや医療専門職と連携しながら職員とその家族をサポートしています。

 ascore 卒煙

オンライン
禁煙サービス

チャット型
医療相談サービス

管理栄養士
(健保組合)

外部EAP

ジョブコーチ

365日、24時間
対応


plusBaton
プラスバトン

産業医

保健師

メンタル
相談医

職員が利用できる
健康に関する相談体制

職員・家族



健康経営の取り組みによる効果

少子高齢化による働き手不足、定年年齢の引き上げに伴う従業員の高齢化、など日本全体に目を向けても人口減少・労働力低下・生産性低下など金庫を取り巻く状況は厳しいものになってきています。このような状況下で、今後も「全ての職員が健康でいきいきと働くことのできる職場づくり」を実現し、「人材確保」「組織力の強化」「企業価値の向上」につなげていくためには、健康経営の取り組みは必須条件となっています。健康経営の取り組みにより「アブセンティーズム（※1）」および「プレゼンティーズム（※2）」の改善を行い、「ワークエンゲージメント（※3）」向上を図ることが、いずれは人財リスクの低減につながることから、長野ろうきんは健康経営の推進に努め、職員が自分の能力を最大限に発揮できるような環境づくりを目指し、施策の推進・検討を重ねていきます。

- （※1）アブセンティーズム：病気欠勤、病気出勤できず休んでいる状態。労働提供できない状態
- （※2）プレゼンティーズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。
- （※3）ワークエンゲージメント：仕事の満足度を示す数値指標。数値が高いほど仕事に対するポジティブで充実した心理状態、仕事のパフォーマンス組織力向上につながる

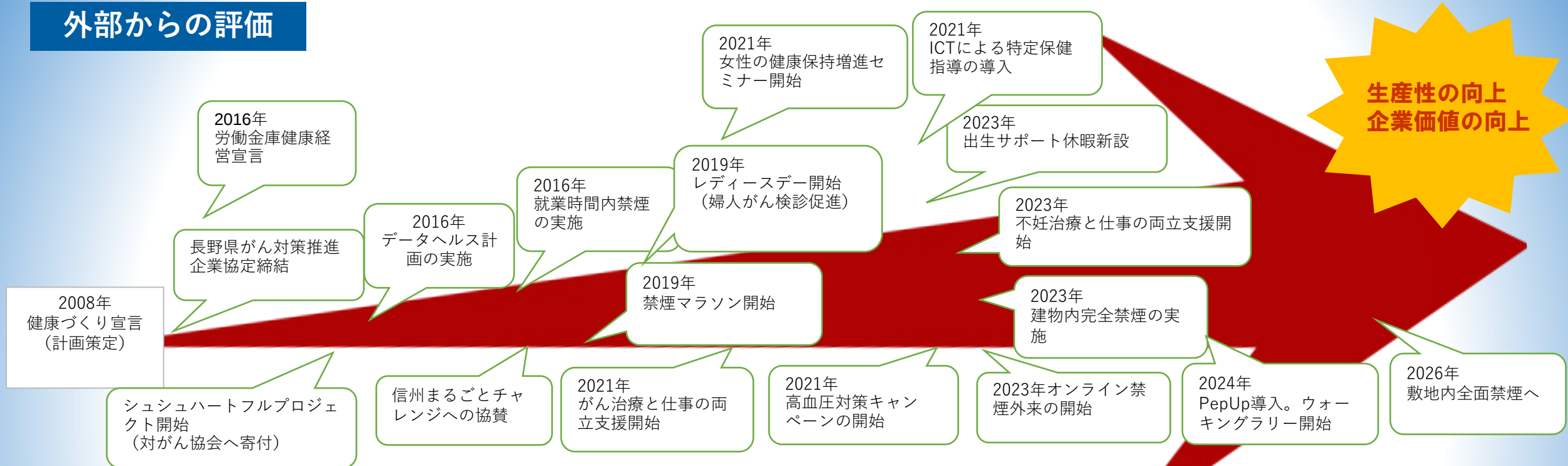
【3か年数値目標】

3か年計画に基づく目標指標は生産性の向上です。そのための成果指標として、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントを数値目標に設定しています。

指標	目標値	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
アブセンティーズム平均値	3.0日未満	1.76日	3.18日	3.30日	4.4日
プレゼンティーズム損失割合平均値	10.0%未満	11.4%	11.9%	13.1%	12.8%
ワークエンゲージメント	2.90pt以上	①2.88pt ②2.89pt	①2.86pt ②2.91pt	①2.86pt ②2.86pt	①2.85pt ②2.87pt

（補足）※アブセンティーズム：過去1年間に自分の病気は何日休んだかと問うアンケートを実施して算出。
※プレゼンティーズム：病気やケガがない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価するアンケートを実施して算出。
※ワークエンゲージメント：年2回のストレスチェックより算出。①は第1回（8月）、②は第2回（1月）の結果。

外部からの評価

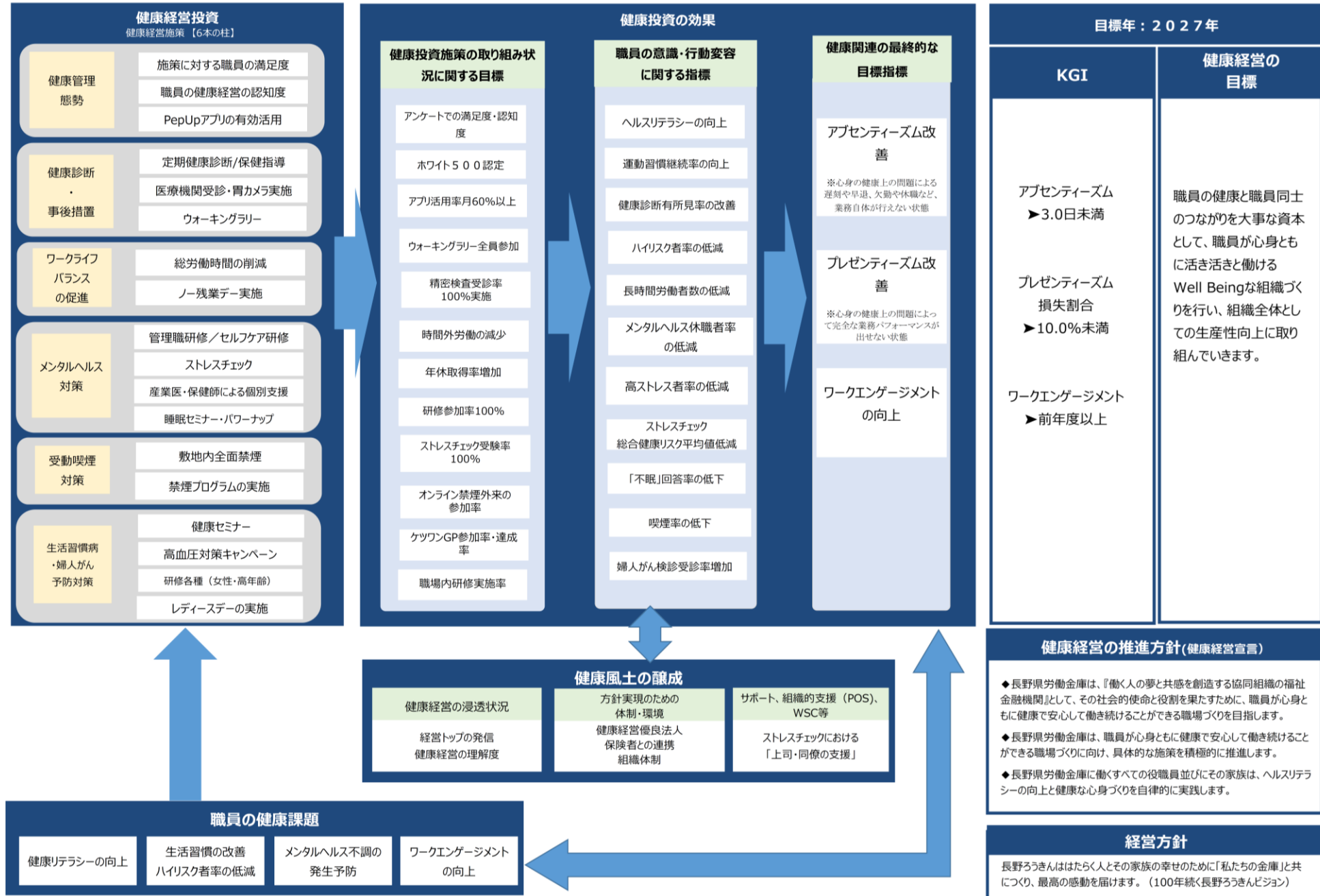


7年連続 「健康経営優良法人」に認定
4年 「健康経営優良法人ホワイト500」に認定
第6回 ホワイト企業大賞受賞
Sport in Life加盟企業に認定
スポーツエールカンパニー 2025,2026認定



■取り組みの全体像（戦略マップ）

健康経営推進にあたり、経営計画に基づいた経営課題から各種施策までのつながりを明確に図示し、PDCAサイクルを意識した健康経営を実践していきます。



■各種指標の経年変化

戦略マップに基づくKGIと取り組み施策・指標ごとに目標を掲げ、こころと身体の健康づくりに取り組んでいます。

項目		目標値	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
健康経営のKGI	アブセンティーズム ^{*1}	3.0日未満	—	1.76	3.18	3.3	4.4	↓
	プレゼンティーズム ^{*2}	10.0%未満	—	11.4	11.9	13.1	12.8	↑
	ワークエンゲージメント ^{*3}	2.9pt以上	—	①2.88 ②2.89	①2.86 ②2.91	①2.86 ②2.86	①2.85 ②2.87	→

推移の傾向

改善↑悪化↓変わらず→

項目		目標値	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
健康投資に関する取り組み状況	施策全体の満足度（アンケート回答）	90%	—	—	—	90.4	92.4	↑
	PepUpアプリ登録率	100%	—	—	—	—	100	↑
	ウォーキングラリー参加率	100%	—	—	—	99.3	99.8	↑
	定期健康診断受診率	100%	100	100	100	100	100	→
	定期健診後の精密検査受診率	100%	100	100	100	100	100	→
	ストレスチェック受験率	100%	100	100	100	100	100	→
	職場内研修実施率	100%	100	100	100	100	100	→
	ケツワンGP参加率 ^{*4}	100%	92.8	95.4	96	97	41.6	↓
	平均時間外労働時間	—	13.3時間	15.2時間	14.5時間	13.4時間	12.7時間	↑
	平均年次有給休暇取得日数	11日以上	12.5	11.9	13.1	12.8	14.0	↑

- * 注
1. 過去1年間に自分の病気で何日休んだかと問うアンケートを実施して平均値を算出。

2. SPQ東大―項目版にて損失割合平均値を算出。
(1,2は2025年度職員アンケートより、回答率92%)
(休職者・出向者除く)

3. 新職業性ストレス簡易調査票
(80項目版より、回答率100%)

4. 2025年度よりPepUpアプリを活用した手法に変更

職員の意識・行動変容に関する指標	項目	目標値	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
	生活習慣指標の向上								その他	特定保健指導実施率 (最終継続)	86.7	73.1	86.7	77.4	—
	高血圧有所見率	20%以下	18.8	17.4	16.8	19.7	15.8	↑		定着率 ^{*11}	92.9	85.7	80	100	100
	脂質異常症有所見率	34%以下	36.0	33.3	35.0	33.8	27.2	↑		平均勤続年数	14.9	14.1	15.3	15.8	16.1
	血糖有所見率 ^{*5}	12%以下	4.5	4.8	5.4	5.3	12.6	↓		健康施策投資額					2025年度
	血圧リスク者率	※収縮期血圧180mmHgまたは拡張期血圧110mmHg以上の人の割合	1.0%以下	0.8	0.8	0.5	0.9	0.7	↑	健康経営投資額 ^{*12}					12,969,794
	血糖リスク者率		0.3%以下	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	→	1人あたりの健康経営投資額					30,022
	※空腹時血糖が200m g / d l 以上の人の割合	糖尿病管理不良者率	0.3%以下	0.4	0.4	0.2	0.2	0.2	→	*注 5. 2025年度より検査方法の変更あり。そこで目標値も2.5%から12%へ修正 6. BMI25以上 7. ストレスチェック設問にて「よく眠れない」の設問に「いつもそうだ」「よくある」と回答した者の割合（第1回対象） 8. 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合 9. 「週に3日以上かつ1合以上」「週に1－3日かつ3合以上」「月1－3日かつ5合以上」に該当するものの割合（2024年度より一部変更） 10. ストレスチェック第1回結果 11. 過去3年間の新卒採用者数・離職者より算出 12. 2025年度健康経営投資額には、健康保険組合による健診費用補助¥4,431,143を含む					
	※H b A 1 c が8.0%以上の人の割合	肥満 ^{*6}	16%以下	15.4	13.8	15.9	17.1	15.3	↑						
	睡眠 ^{*7}	12%以下	12.9	14.5	15.5	11.6	14.6	↓							
	運動習慣 ^{*8}	18%	17.9	18.1	15.4	15.5	19.2	↑							
	飲酒習慣 ^{*9}	12%以下	11.2	9.4	11.9	10.4	19.4	↓							
	喫煙	13.7%以下	14.5	13.5	14.0	15.7	15.1	↑							
	メンタルヘルス指標の向上														
	メンタルヘルス休職者率	1.0%以下	0.9	1.1	1.1	2.0	2.2	↓							
	高ストレス者率 ^{*10}	8%以下	4.9	5.4	9.6	8.0	7.2	↑							
	健康リスク平均値		66.8	65.0	67.1	65.0	63.7	↑							
	乳がん検診受診率	80%	44.4	45.9	51.1	49.6	82.2	↑							
	子宮がん検診受診率	80%	32.7	44.6	48.1	49.7	82.6	↑							
胃がん検診受診率	80%	—	—	—	—	96.0									

健康経営の推進に関する主な取り組み（健康管理の取り組みに関する行動計画より抜粋）

1. 健康診断・事後措置

<定期健康診断・面接指導>

定期健康診断の100%実施と、産業看護職の部店訪問実施による面接指導（事後措置）の実施を徹底しています。健康診断の結果から産業医が面接指導を優先的に必要だと判断した職員へ産業看護職より面接指導（事後措置）を実施し、健診後の保健指導・相談を役職員・嘱託職員・アシスタント職員・派遣職員に対して行っています。（2023年度は全職員実施）

<精密検査受診勧奨>

精密検査受検率については、2014年度までは毎年80%程度に留まっていましたが、2015年度は企業の安全配慮義務の観点から受診勧奨を徹底すべく、フローチャートをもとに各所属長・産業看護職より受診勧奨することで**精密検査受検率100%**を達成し、その後も対策を徹底・強化することで毎年100%を達成しています。それにより職員の病気の早期発見・予防、業務パフォーマンスの向上につながっています。

⇒精密検査受検率 2015年度以降100%達成

<ウォーキングラリー>

健康課題の1つ「歩行不足」に対し、2024年度より運動に特化した施策「全職員参加・職場対抗型ウォーキングラリー」を開催しています。PepUpアプリを活用することで、運動習慣獲得だけでなく、職員間のコミュニケーションの醸成にもつながっています。2025年度からは健保組合主催の全国業態内対抗ウォーキングラリーも開催され、ここにも多くの職員が参加・奮闘しています。（計年2回）

	2024年度	2025年度
ウォーキングラリー参加率	99.3%	99.8%
ウォーキングラリー1日平均歩数	7496.4歩／日	7631.8歩／日



あなたの健康、みつめる1か月

健康強調月間

長野県労働金庫
WALKING RALLY 2025

(労金健保協賛)

全職員参加のウォーキングラリーを開催します！
🔥 1か月間、全職員、全集中でご参加ください 🔥

エントリー期間 6/13 FRI ~ 6/26 THU
開催期間 7/1 TUE ~ 7/31 THU

エントリー期間を過ぎるとエントリーできません。 今年も7月！

チーム戦 個人戦



2. メンタルヘルス対策

<職場内研修>

職場内研修にて全職員対象に動画研修を実施しセルフケア、ラインケアの学習を促進しています。コロナ禍では特殊な環境の変化による職員のメンタルケアの必要性が高いことを受け、産業医より①全職員対象にセルフケアについて動画配信、②管理職対象にコロナ禍のコミュニケーションについての研修実施、を追加で実施しました。メンタルヘルス以外にも自己学習や職場内研修で必要な人が必要な時に学ぶ機会がもてるよう、研修ツールを提供しています。

<集合研修>

毎年産業医による階層別のメンタルヘルス研修を実施。近年は情勢や職場事情・ストレスチェックの傾向等に応じてタイムリーに対応できるよう、保健衛生員会にて対象とすべき階層や内容を協議し決定しています。



- 2022年度・2023年度…コロナ禍でのラインケア強化（管理職対象）
- 2024年度…ストレスチェックの傾向を受け、セルフケア強化（全職員対象）
- 2025年度…若手の休職者増加を受け、ラインケア強化（所属長対象）

<ストレスチェック>

2012年度より開始した全職員対象（派遣職員も含む）のストレスチェックですが、コロナ禍によるメンタルケアの必要性の高まり、職場でのコミュニケーション不足への懸念、等から2021年度より実施回数を年に2回に増設し、対策の強化を図っています。また結果に応じて産業医・産業看護職より個人のメンタルケアを行うとともに、2013年度からは職場ごとの集団分析結果をもとに巡回ヒアリング・指導等行うことで職場環境の改善に努めています。

<職場いきいきアクション>

職場環境の向上を目的に2015年度より、全職員が自分の職場のストレスチェックの集団分析結果をもとに職場の課題を皆で共有し、改善に向けた取り組みを協議・実行・評価する仕組みを作り、職場環境改善を支援しました。

（第1回、2回の平均値）	2013年度	2024年度	2025年度
ストレスチェック総合リスク85ポイント以上の該当部店	11	6	2.5
ストレスチェック総合リスク事業所平均値	79.6pt	65.5pt	65.0pt



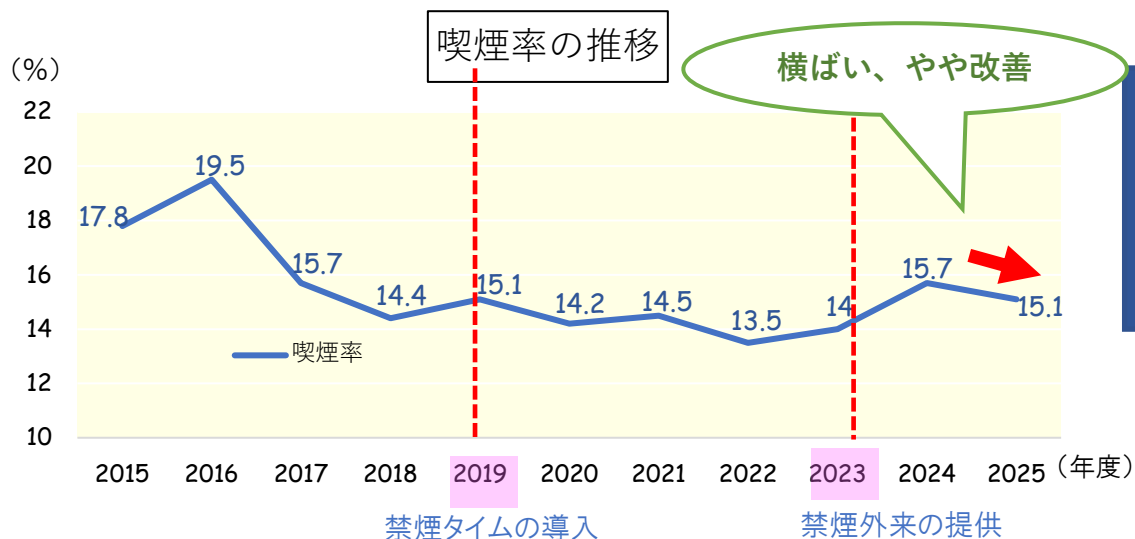
3. 受動喫煙対策

<禁煙支援・対策>

2015年度より「**営業車全車禁煙**」「**禁煙タイムの設定**」「**建物内禁煙**」、併せて禁煙支援として「**禁煙マラソン（禁煙補助剤の無料提供）**」の実施等の取り組みを進めてきました。また2023年度からは「オンライン禁煙外来」を導入し、現在は健保組合より提供されるオンライン無料禁煙プログラムを利用できるよう取り組みを進めています。喫煙率の下げ止まりに対し、すぐに効果が表れるものではありませんが、引き続き受動喫煙対策・禁煙支援を強化していきます。



【オンライン禁煙ちらし】



- 2015年施策開始当初比較…喫煙率2.7%減
- 2023年度 オンライン禁煙外来希望者2名
→禁煙達成者2名

(1人あたりの投資額 ￥3,000…1人 ￥57,000のところ初期達成のため)



【世界禁煙デーちらし】 【キャンペーングッズ一例】



<世界禁煙デー>

5月31日の「世界禁煙デー」には非喫煙者への感謝と共に喫煙者への禁煙を促すことを目的にチラシや感謝のグッズ配布を行い意識づけを図っています。

<敷地内全面禁煙>

長野県労働金庫は2026年4月より「敷地内全面禁煙」を実施しています。本取組みの趣旨についてお客様のご理解とご協力をお願い申し上げます。今後も役職員一丸となって受動喫煙防止対策を進めてまいります。

4. 生活習慣病対策

①女性の健康保持・増進

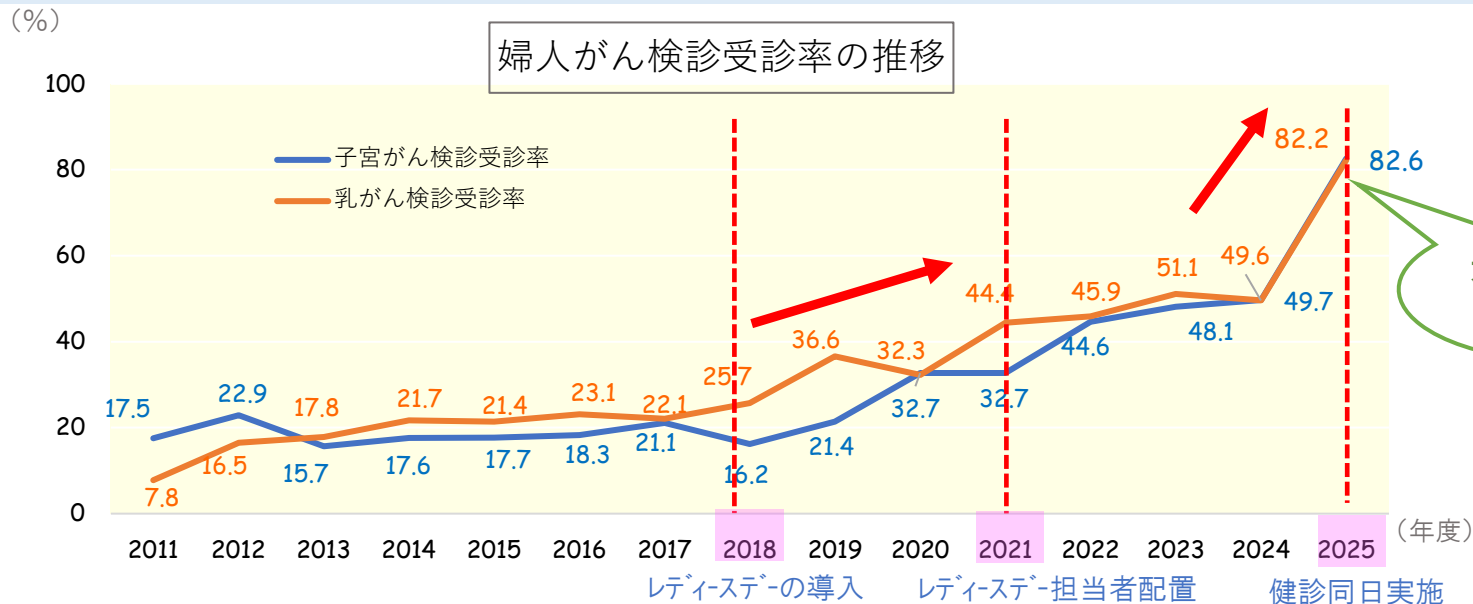
<がん検診受診・婦人がん検診受診促進セミナー>

婦人がん検診受診率は年々改善

毎年年度当初には、生活習慣病健診（ドック）によるがん検診、婦人がん検診の受診促進のため、全職員を対象に産業医による啓発セミナーを実施し学習を深める機会を設けています。

<婦人がん検診を受けやすい環境の整備>

婦人がん検診受診率が業態平均よりも大幅に少ない状況であったことを受け、**女性職員を対象に「レディースデー」を設け、業務中の婦人がん検診受診（出張扱い）ができる環境づくり**に努めました。2024年度からは**定期健康診断にて婦人がん検診の同日実施を整備**し、さらなる受診率向上に向けて取り組んでいます。各職場に配置されたレディースデー担当者（女性職員）の活動の力もあり、近年は大きな受診率向上が見られるなど成果が出ています。



女性
全女性職員対象

レディースデー取得宣言
みんなで行こう！自分の体、自分の未来を守る大事な一日。

今年はいみんなで
「レディースデー」担当者を受診に行こう！

長野労金の女性すべての方が対象です。
全部店の女性職員が受診できるよう、担当者を中心に職場のサポートをお願いします。

■健康組合からの補助対象
該当年齢 子宮がん検診 乳がん検診 補助額
20歳～34歳 ○ ○ ¥3,000
35歳以上 ○ ○ ¥10,000

お住まいの市町村の無料クーポンや割引券を利用すればさらに検診が受けられます！

子宮がん検診…20歳以上女性が対象、
乳がん検診…35歳・40歳以上の女性が対象

乳がん検診受診率 2011年度:7.8% → 2025年度:82.2% (74.4%増)
子宮がん検診受診率 2011年度:17.5% → 2024年度:82.6% (65.1%増)

<乳がん触診モデルの活用>

近年乳がんの罹患者が増加していることを受け、がん検診促進と併せて早期発見のためのセルフチェックの強化を図っています。全部店を巡回させ、職員が実際に触れて乳房疾患を学び、自宅でセルフチェックができるよう推進しています。また主要会議での活用だけでなく、ピンクリボン運動の促進のため、地域のイベントやキャンペーン等でも幅広く活用されています。

(健保組合協賛のもと購入)



【会議、イベント、キャンペーンでの活用風景】

<女性の健康保持・増進における職場内研修の実施>

長野労金では、女性活躍推進が求められている今、女性特有の健康課題（月経随伴症状、更年期障害等）について金庫全体で理解を深めていくことで、女性を含む多様な人材が安心して働ける職場環境の整備に努めています。女性職員はもちろん、共に働く男性職員も正しい知識と理解を持って職員の体調管理に臨めるよう、職場内研修にて全職員が女性の健康課題について学習する機会を設けています。テーマはタイムリーなものや職員アンケートでニーズの高かった内容を取り上げています。

年度	テーマ	参加率 (休職者を除く)
2021年度	女性の健康課題による労働損失、生理・更年期等ライフステージにおける女性の健康課題と支援	100%
2022年度	乳がん検診・子宮がん検診の受診の必要性、職場での受診促進の意義	100%
2023年度	不妊治療について、不妊治療と仕事の両立支援	100%
2024年度	女性の健康に関する思い込み、更年期障害について	100%
2025年度	男性の更年期と女性の更年期、女性のPMS・生理	100%

4. 生活習慣病対策

② 高血圧対策

<血圧計全店配布>

長野労金には高血圧リスクの高い職員が多数おり、業態内2年連続最下位（他金庫と比較してリスク保有者が最多）であったことを受け、金庫を挙げて一丸となって対策に取り組んでいます。2021年度より**全職場に自動血圧計を設置**し、血圧測定を身近なものにし、早期発見・早期予防につなげています。

<血圧測定ナンバーワン(ケツワン)グランプリ>

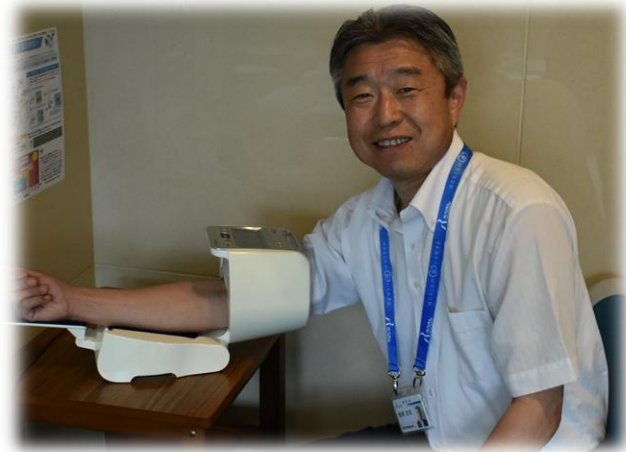
血圧対策の基本を「毎日の血圧測定で自分の血圧値を知ることから」とし、2021年度より**全職員参加型でのキャンペーン**を行い、職場ごとに測定実施率を競いながら測定習慣を身につけられるよう取り組みを進めています（役員も参加）。2025年度からは「アプリを使用して測定値を毎日記録して血圧の数値を把握・予防へ」というにフェーズに移行し、キャンペーンを実施しています。

<血圧測定デー>

キャンペーン以外にも**毎週水曜日は血圧測定デー**とし、各職場で血圧測定を実施しています。



【血圧測定デーポスター】【産業医を起用】



【理事長自らキャンペーン前に取り組みをPR】



【ケツワンGPポスター】【理事長を起用】



【各店舗での取り組み風景】

<高血圧対策・減塩セミナー>

健保組合の管理栄養士による減塩セミナーを開催しています。2021年のキャンペーン開始時に全職員対象セミナーを実施しましたが、2024年のコロナ禍明けの数値悪化を受け、再度全職員対象にセミナーを実施し学習を深めました。

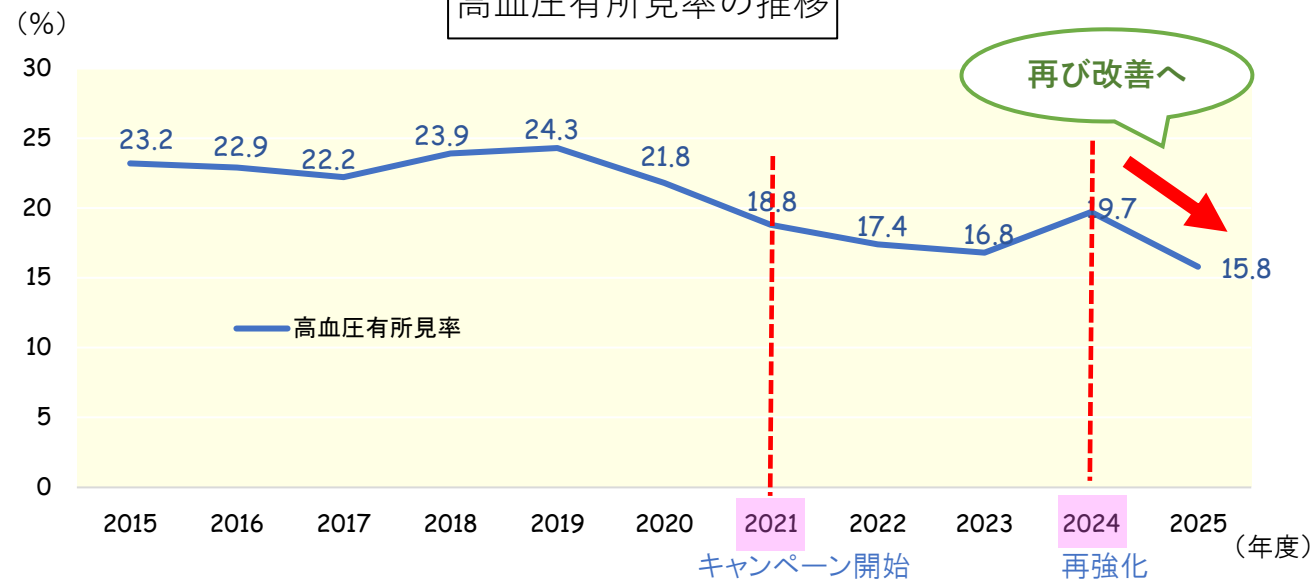


各種高血圧対策を通じ取り組みを進めてきた結果、高血圧における健康診断結果に改善の兆しが見られるなど、確実に成果が表れ始めてきています。

高血圧有所見率 2019年度:24.3%
→ 2025年度:15.8% (8.5%減)

コロナの5類移行を境に「飲酒頻度増加」「運動継続率低下」の影響で血圧有所見率はやや悪化に転じましたが、再度施策を強化したことで改善が見られています。

高血圧有所見率の推移



<血管年齢測定チャレンジ>

意識付け・動機付けの一つとしてイベントや集合研修、個別の健康面談等の機会を通じて、年齢を問わず多くの職員が血管年齢を測定する機会を設けています。自分の生活習慣を振り返るきっかけづくりとして好評を得ています。



(血管年齢測定器購入:
投資額 ¥ 326,810)

4. 生活習慣病対策

③各種研修

<アクティブライフ研修 ～高年齢職員対象研修～>

定年雇用延長にあたり、今後の役割発揮のためのパフォーマンス維持・健康管理およびライフデザインの支援を目的に、58～60歳の職員を対象に東京都健康長寿医療センターの指導員による体力測定・研修を実施しています。「運動・口腔・認知・栄養・社会」の5機能の測定をすることで健康意識の醸成を図っています。



<介護と仕事の両立支援研修>

2025年度は職員アンケートにて、職員の3人に1人に「現在介護問題を抱えている、または不安を抱えている」との回答があったことを受け、全職員および管理職を対象に研修を実施しました。また併せて介護に対する補助金制度も設立。介護を本人だけの問題ではなく、職場で介護離職を出さないためにも金庫全体の課題として捉え、今後も知識と理解を深められる機会を作っていきます。

<プレコンセクショナルケア研修>

新入職員を対象に、入庫時の研修の際に保健師の講話の中でプレコンセクショナルケアについて学ぶ時間を設けています。自分のライフデザインや将来の健康のために考えるきっかけ作りに努めています。



<育児休職者ミーティング>

育児休職者へのメンタルケアを目的に、年に1回のWEBミーティングの際に保健師の講話も行い、「産後うつ」「復職前後の子育てと仕事の両立に向けたメンタルケア」等について学ぶ機会を設けています。



4. 生活習慣病対策

④労働衛生

長野労金では健康でいきいきと働くために、安心して働くことのできる安全な職場環境を整備しています。2019年度より5ヵ年計画にて**全部店を産業医と保健師が職場巡視**し、産業医の目線から職場の労働環境、衛生状態、感染対策を実際に確認・助言をしています。またその結果を保健衛生員会で共有・協議し、毎年全部店での一斉点検を実施することで労働災害ゼロを目指しています。

<パワーナップ・マインドフルネスの導入>

ストレスチェックにて、毎回「職員の6 - 7人に1人が睡眠不足を自覚している」との結果を受け、職員の健康増進・生産性向上を目的に、昼休憩時のパワーナップ・マインドフルネスを推奨しています。各店舗にて休憩設備を整備し、職員が効果的な休息がとれるよう整えています。職員からは「午後の業務パフォーマンスが上がっている」「女性特有の症状で不調がある時に体を休めることができ回復に役立っている」などと好評を得ています。



【本店ビルスペース①(女性専用)】 【本店ビルスペース②】

(設備設置投資額 ￥ 835,250)

<労働災害(業務災害)の発生状況・件数>

内訳	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
滑り	0	0	1	1	0	0	0
踏み外し	0	2	0	1	0	0	0
重いもの	0	0	0	1	0	0	0
指挟み	0	0	1	0	0	0	0
衝突	0	0	0	0	1	1	3
その他	1	0	0	0	0	1	1
合計件数	1	2	2	3	1	2	4



【産業医の巡視風景】



【巡視後の職場への指導の様子】

<リスク評価>

作業名・作業環境	危険性・有害性によって生ずる恐れのある災害	すでに実施している災害防止対策とリスクの見積もり			
		実施中の災害防止策	重篤度	可能性	優先度(リスクレベル)
文書ファイル格納作業	作業時の腰痛	・毎朝の一斉ラジオ体操 ・15時のストレッチ体操	○	○	低
	段ボールの積み上げによる落下・負傷リスク	・積み上げ手順の指導 ・整理整頓	△	○	低
倉庫での作業	作業中頭上の衝突による負傷リスク	・危険個所の周知 ・危険個所へのクッション材貼付	△	○	低
棚・ロッカー前の通行時・作業時	震災時の棚等の転倒による負傷リスク・避難経路の妨げとなるリスク	・整理整頓 ・耐震固定の強化	×	△	中
配線管理	断線による火災のリスク	・危険個所の周知とコード管理の指導 ・配電盤管理の指導	△	○	低
ドア開閉時の衝突	ハサミ事故・ドア衝突による負傷のリスク	・危険個所の周知 ・扉の開閉域への注意喚起用テープ貼付	△	△	中
衛生管理(ペットボトルの保管)	飲みかけの飲料水の常温保管による食中毒リスク	・記名の指示および冷蔵庫管理の徹底を指導	△	△	中
屋外作業(夏場)	熱中症リスク	・営業室への飲料水持ち込みの徹底 ・各店舗における熱中症対策用品の準備	×	△	中

【災害の重篤度】
×＝重大、△＝中程度、○＝軽度

【可能性】
×＝頻繁・可能性が高いか比較的高い、
△＝時々・可能性はある、
○＝ほとんどない、可能性がほとんどない

【優先度】
高＝直ちにリスク低減措置をする必要がある、中＝速やかにリスク低減措置を講ずる必要がある（優先的に介入が必要）
低＝必要に応じてリスク低減措置を実施する必要がある

※厚労省リスクアセスメント「マトリックス」を使用

健康経営施策の共同実施

<ピンクリボン運動の啓発>

当金庫ではピンクリボン運動を支援し、取引先や地域と連携しながら啓発活動を展開しています。2024年度は北信地域の運営委員会と各店舗が主催となってアニメ祭りを開催し、そこで取引先従業員やそのご家族、地域の来場者に「ピンクリボン運動の啓発動画の上映」「乳がん検診の啓発ティッシュ・チラシの配布」「ピンクリボンブースにて乳がん触診モデルを提供しセルフチェックを指導」など、多くの方に乳がんの自己検診や乳がん検診を受ける大切さを学んでいただく機会を設けました。また伊那地区でも子育て応援フェスに参加し、ピンクリボンブースにて乳がん触診モデルを用いたセルフチェックを指導することで、若い子育て世代の両親にも学んでいただく機会を設けています。



<健康増進・がん対策の取り組み促進>

当金庫は長野県の共同団体と共に毎年「信州まるごと健康チャレンジ」を共同開催することで多くの地域住民の健康増進を進めています。また長野県がん対策推進企業（協定締結企業）として、事業所の枠を超えて取り組みに関するノウハウの提供をしながら、がん対策の取り組み促進を共同で実施しています。

